

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУЗНЕЦОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»



Тетерин Василий  
Владимирович  
С=RU, О="МОБУ"  
Кузнецовская СОШ",  
СН=Тетерин Василий  
Владимирович,  
E=kuzschool@rambler.ru  
я подтверждаю этот документ  
своей удостоверяющей  
подписью  
с. Кузнецово  
2022.03.24 00:27:32+03'00'

# МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

село Кузнецово, 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Введение.	2
2	Формы и методы работы с молодыми специалистами.	3
3	Нормативно – правовая документация по организации работы молодыми педагогами.	4
4	План работы с молодыми педагогами.	6
5	План работы наставника.	9
6	Карта компетенций молодого учителя.	12
7	План работы наставника.	16
8	Материалы социометрических исследований.	18
9	Анкета для молодых педагогов.	19
10	Опросник. Оценка готовности адаптированности личности к педагогической деятельности.	20
11	Анкета – отношение молодого специалиста к работе.	23

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.  
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом,  
я сам учился у более старых педагогов...»  
А.С.Макаренко*

В соответствии с концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов являются педагоги нового формата - творческие, активные, разносторонние, способные не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно "стареет". В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Каков сегодня педагогический состав в нашем образовательном учреждении? За последние пять лет наш педагогический коллектив претерпел большие изменения. Наряду со стажистами в коллективе трудятся и молодые специалисты, которые ежегодно поступают к нам на работу. И от того как сложится трудовая деятельность молодого специалиста, во многом зависит от помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, воспитателей и родителей, на которых ложится большая ответственность.

Одной из первостепенных задач, не просто **привлечение** молодых специалистов, но и (что еще существеннее) **удержание** их на педагогическом поприще. Мы знаем, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной самостоятельности как в профессиональной, так и в личностной

Основная задача, – помочь молодым **педагогам адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Основная задача, – помочь молодым **педагогам адаптироваться** в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

**Цель работы с молодыми специалистами:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ОУ.

#### **Этапы профессионального становления молодого специалиста**

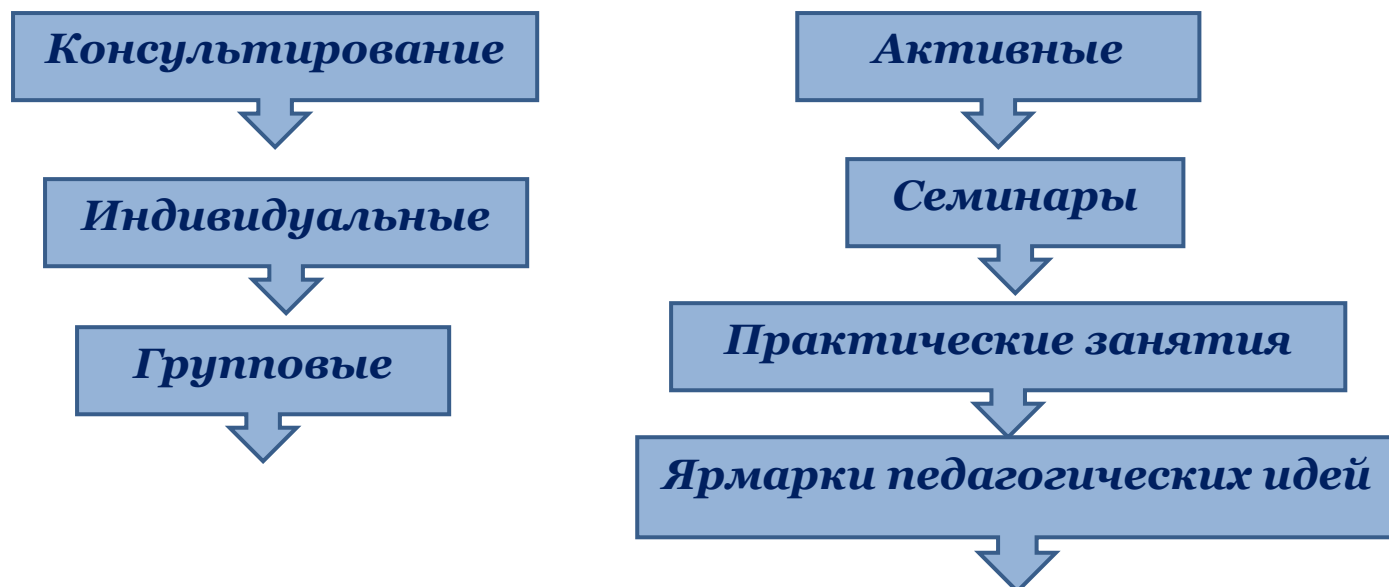
**I этап – стажировка** (первый год работы). Выпускник колледжа или вуза осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива ОУ. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

**II этап - развивающий.** Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно-образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

**III этап - 4-5-й год работы.** В деятельности педагога начинает складываться система.

**IV этап - совершенствование,** саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

## Формы и методы работы с молодыми специалистами



### Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации)

1. Нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами.
2. Положение о наставничестве и молодых специалистах.
3. План работы с молодыми педагогами.
4. План работы наставника.
5. Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста.
6. Портфолио молодого педагога.
7. Мониторинг, педагогическая диагностика. База данных по молодым педагогам.
8. Материалы социометрических исследований:
  - анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»;
  - анкета для молодого педагога;
  - опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности».

**Цель работы** с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

# 1. Нормативно – правовая документация по организации работы молодыми педагогами

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- нормативно – правовая документация по организации работы с молодыми педагогами;
- положение о наставничестве и молодых специалистах;
- план работы с молодыми педагогами;
- план работы наставника;
- перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста;
- портфолио молодого педагога;
- мониторинг, педагогическая диагностика.
- база данных по молодым педагогам;
- материалы социометрических исследований.

## 2. Положение о наставничестве и молодых специалистах.

### Положение

#### о наставничестве в МОБУ «Кузнецовская средняя общеобразовательная школа»

### 1. Общие положения

#### 1.1. Основные понятия Положения:

**Наставничество** — разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

**Наставник** — опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области.

**Молодой специалист** — начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по образовательным программам среднего профессионального или высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в МОБУ «Кузнецовская СОШ» является оказание помощи педагогическим работникам, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющим трудовой стаж не более 3 лет.

#### 2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических работников в штате образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется в соответствии с настоящим Положением и на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководители школьных методических объединений (далее - ШМО), в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель школьного методического объединения предлагает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее 3-х лет по данному предмету, имеющие первую или высшую квалификационную категорию.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подопечных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях школьного методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе, издается приказ о закреплении наставников за молодыми педагогами.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен, по рекомендации школьного методического объединения приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому педагогу (подопечному) на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников образовательной организации:

- вновь принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения педагогического работника (далее наставника);
- перевода на другую работу молодого специалиста (подопечного) или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач подопечным в период наставничества.

#### **4. Обязанности наставника:**

4.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.2. изучать деловые и нравственные качества подопечного, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям (законным представителям).

4.3. знакомить молодого педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

4.4. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

4.5. проводить методические консультации, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и внеурочных мероприятий;

4.6. разрабатывать совместный план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь, посещать уроки молодого педагога (не менее 2 в месяц).

4.7. оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.8. личным примером развивать положительные качества молодого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;

4.9. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

## **5. Права наставника**

Наставник имеет право с согласия заместителя директора по учебно- воспитательной работе (руководителя школьного методического объединения) подключать кратковременно для дополнительного консультирования по отдельным направлениям других работников образовательной организации (педагога-психолога, социальных педагогов и др.)

## **6. Обязанности молодого педагога**

В период наставничества молодой педагог обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и должностные обязанности по занимаемой должности ;
- выполнять планы работы в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

## **7. Права молодого педагога, педагогического работника, не имеющего трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.**

Имеет право:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их методической деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан: - представить назначенного молодого педагога педагогическим работникам школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и молодого педагога; - посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету (по необходимости, с целью оказания дополнительной методической помощи), проводимые наставником и молодым педагогом;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с подопечными;

- изучать, обобщать, распространять положительный опыт наставничества в МОБУ «Кузнецовская СОШ»;

- ходатайствовать перед директором о поощрении наставников за результативную работу.

8.3. Руководитель школьного методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании ШМО совместный индивидуальный план работы наставника и подопечного;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников и молодых педагогов, относятся:

- настоящее Положение;
- план работы МОБУ «Кузнецовская СОШ» с молодыми педагогами

- приказ директора об организации наставничества;  
- совместный план работы наставника и молодого педагога; - отчет наставника о проделанной работе с молодым педагогом;

- отчет молодого педагога о проделанной работе.

#### **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее положение подлежит рассмотрению на педагогическом совете и утверждается приказом директора школы. Внесение изменений и дополнений в настоящее положение также подлежит рассмотрению на педагогическом совете (оформляется протоколом).и утверждается приказом директора.

10.2. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения.

### **3. План работы с молодыми педагогами.**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

#### **Задачи:**

- Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

#### **Прогнозируемый результат:**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

#### **Основные виды деятельности:**

Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

Посещение уроков молодых специалистов.

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

### **Мониторинг, педагогическая диагностика База данных по молодым специалистам**



## Качественный состав молодых специалистов

Форма 1

№	ФИО	Должность, с какого времени на этой должности	Дата рождения	Образование, учебное заведение, специальность по диплому	Пед. стаж	Возраст
1						
2						

## Список молодых специалистов по уровням подготовленности

Форма 2

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Уровень подготовленности	Стаж
1			1 уровень – теоретический (адаптационный)	
2			2 уровень – теоретическо – апробационный (проектировочный)	
3			3 уровень – апробационный (контрольно -оценочный)	

## Наставники молодых специалистов

Форма 3

№	ФИО молодого специалиста	Предмет	Стаж	ФИО наставника	Категория
1					
2					

#### 4. План работы наставника.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУЗНЕЦОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Утверждаю  
Директор ОО

И.О.Ф

Приказ № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

#### **ПЛАН РАБОТЫ**

**наставника**

Ф.И.О.

**с молодым специалистом**  
**учителем (предмет), Ф.И.О.**

**на 20 \_\_\_\_ -20 \_\_\_\_ г.г.**

**Цель:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

#### **Задачи:**

- создать условия для профессиональной адаптации молодого учителя в школе;
- выявить затруднение в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- обеспечить участие молодого учителя во всех сферах школьной жизни;
- способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

## Пояснительная записка

На этапе сопровождения определяются «проблемные поля» в профессиональной готовности учителя. Диагностика затруднений (проблем) в работе молодого учителя осуществляется по результатам анкетирования, собеседовании, анализа уроков, рабочих программ, планов уроков, тетрадей обучающихся, контрольных работ и т.д.

### Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

### Ожидаемые результаты:

- ✓ успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий;
- ✓ овладение молодым учителем различных приемов педагогической деятельности;
- ✓ успешное продолжение плодотворного сотрудничества с коллегами, обучающимися и их родителями;
- ✓ знание нормативных документов, регламентирующих различные направления образовательного процесса;
- ✓ желание продолжать личностный профессиональный рост.

### Примерная анкета диагностики профессиональных затруднений молодого учителя:

№п/п	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходима практическая помощь
<b>Испытываю проблемы:</b>				
1.1	Конструирование урока			
1.2	Знание этапов урока			
1.3	Типология уроков			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ урока			
1.6	Самоанализ урока			
<b>2. Есть затруднения:</b>				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся с разным уровнем развития, нормативной базы			

2.2	Подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3	Знание психолого-возрастных особенностей учащихся с разным уровнем развития, в том числе с детьми с ОВЗ			
2.4	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися с разным уровнем развития			
2.5	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6	Дифференцированный подход в обучении			
2.7	Современные педагогические технологии			
2.8.	Психолого-педагогическая характеристика класса			
2.9	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья учащихся (посещение театров, музеев, выставок, спортивных мероприятий и т.п.)			
2.10	Поведение учителя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10	План самообразования			
<b>3. Хотелось бы:</b>				
3.1	послушать:			
3.2	изучить:			
3.3	обсудить:			
3.4	увидеть:			
3.5	попробовать:			

На основании анализа диагностики профессиональных затруднений молодого учителя необходимо составить индивидуальную карту компетенций молодого учителя и определить уровень сформированности компетенций. На основании данной карты можно проводить промежуточный и итоговый анализ сформированности компетенций молодого учителя.

## Карта компетенций молодого учителя

№ п/п	Наименование компетенций	Оптимальный уровень 10 - 9 баллов	Достаточный уровень 8 – 7 баллов	Критический уровень 6 - 5 баллов
1.	<b>Социально-психологическая</b>	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель готов решать профессиональные задачи. Имеются теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности.	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель решает профессиональные задачи с помощью руководителей учреждения.	Сформирована гуманистическая позиция позитивной направленности на педагогическую деятельность, общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога. Учитель не умеет самостоятельно решать профессиональные задачи.
2.	<b>Организационная</b>	Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции.	Учитель испытывает затруднения в мотивировании обучающихся.	Учитель не создаёт условий для формирования компетенций.
3.	<b>Коммуникативная</b>	Учитель умеет строить общение, предупреждая конфликты. На уроках практически не возникают проблемы в поведении учеников. Учитель умеет формулировать свою точку зрения, обсуждать, приводить аргументы, высказывать идеи, необходимые для достижения дискуссии. Умеет писать тексты разного вида: отчеты, эссе, рефераты, проекты, программы, короткие статьи на заданную тему, а также заявления, пояснительные записки, деловые письма, рецензии т.п. Умеет вести занятия в режиме диалога и дискуссии, создавая атмосферу, в которой учащиеся хотели бы высказывать свои сомнения, мнения и точки зрения на обсуждаемый предмет, дискутируя не только между собой, но и с учителем, принимая, что своя собственная точка зрения может быть также подвержена сомнению и критике.	Учитель строит общение с учениками на директивном уровне менторским тоном. Испытывает затруднения в формулировании своей точки зрения, в написании документов	Учитель не уделяет внимания стилю общения и поведению учеников. Дисциплина учеников неудовлетворительная. На уроках не используется метод дискуссии.

4.	<b>Управленческая</b>	Учитель владеет технологией самоанализа, умеет анализировать уроки своих коллег. Умеет спроектировать, реализовать и проанализировать результативность учебной деятельности ученика	Учитель испытывает затруднение при целеполагании, но может анализировать свою деятельность, корректировать цели и условия учебного процесса.	Учитель практически не использует принцип планирования от конечной цели. Самоанализ чаще всего строится на эмоциях и ощущениях.
5.	<b>Рефлексивная</b>	Учитель может самостоятельно подготовить описание опыта, провести мастер-класс, оформить статью, доклад, осуществлять рефлексию своего выступления, выделяя его сильные и слабые стороны относительно поставленной цели. Умеет ориентировать обучающихся на постоянное саморазвитие. Умеет обобщить свою работу.	Учитель способен самостоятельно описать свой опыт, но для систематизации, структурирования, обобщения и выводов требует помощи.	Учитель практически не может описать свою работу так, чтобы коллеги могли воспользоваться его опытом.
6.	<b>Информационно-коммуникативная</b>	Учитель владеет основами ИКТ и интернет-технологиями для потребностей учебного процесса. Умеет использовать подходящую дополнительную литературу для того, чтобы понять сложные причинно-следственные связи и получить информацию из текста или изображения ( <i>например, обратиться к базам данных, к другим текстам, к коллегам</i> ).	Учитель находится на начальном этапе становления информационно-коммуникативной грамотности. Имеет начальные навыки и умения.	Учитель практически не знает содержание ИКТ и интернет-технологий и не использует их в учебном процессе.
7.	<b>Проектная</b>	Умеет анализировать свои возможности, сильные и слабые стороны в реализации проектной идеи, соотнося их с внешней ситуацией. Умеет разработать проект в соответствии с общей схемой проектирования, руководить его реализацией или участвовать в его реализации, решая частную задачу, подвести итоги реализации проекта и представить их в публичном выступлении. Умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов.	Учитель испытывает затруднения в разработке проектов, в руководстве деятельностью по их реализации.	Учитель не умеет организовывать и сопровождать учебно-исследовательскую и проектную деятельность обучающихся, выполнение ими индивидуальных проектов. Требуется обучение по данному направлению деятельности.

8.	<b>Методическая</b>	<p>Умеет анализировать урок.</p> <p>Умеет грамотно отбирать и применять в образовательном процессе методы, приёмы и формы обучения.</p> <p>Владеет методической терминологией.</p> <p>Знает педагогические технологии.</p> <p>Умеет грамотно решать методические задачи. Получает знания через самообразование для осуществления инновационной деятельности.</p> <p>Умеет учить применять знания в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме.</p>	<p>Урок анализирует с ошибками.</p> <p>Учитель работает по шаблону, испытывает затруднения в отборе методов обучения.</p> <p>Методические задачи решает с ошибками.</p>	<p>Испытывает затруднения в анализе урока. Методы и формы обучения знает слабо.</p> <p>Ученики испытывают затруднения в применении знаний в ситуациях, близких к повседневной жизни, а также в работе с информацией, представленной в различной форме, характерной для средств массовой информации.</p>
9.	<b>Предметная</b>	<p>Имеет хорошие фактические знания по преподаваемому предмету.</p> <p>Приводит яркие примеры, раскрывающие понятия, сравнивает, противопоставляет, классифицирует или использует наглядные представления и модели, связывает, соотносит, находит решения и приводит объяснения.</p> <p>Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения, решает нестандартные задачи и др.</p>	<p>Учитель допускает фактические ошибки по преподаваемому предмету.</p> <p>Устанавливает причинно-следственные связи, анализирует и объясняет различные явления, планирует исследование, формулирует гипотезы или предположения с помощью заместителя директора, руководителя методического объединения.</p>	<p>Учитель имеет слабые знания по преподаваемому предмету.</p>
10.	<b>Общекультурная</b>	<p>Имеет знания в области национальной, общечеловеческой культуры;</p> <p>Умеет быть толерантным к разным этнокультурам.</p> <p>Учитель ориентируется в пространстве культуры, включающей в себя национальную и общечеловеческую культуру, духовно-нравственные основы семейных, социальных явлений и традиций.</p> <p>Осознаёт важность культурного многообразия для самореализации личности.</p> <p>Создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.</p>	<p>Учитель испытывает затруднения в воспитании толерантного отношения к разным этнокультурам, в создании условий для воспитания позитивного отношения к культурным различиям</p>	<p>Учитель не умеет быть толерантным к разным этнокультурам, не создаёт условия для воспитания позитивного отношения к культурным различиям.</p>

Основные технологии методического сопровождения:

- проектная технология;
- технология консультирования;
- тренинговая технология;
- информационные технологии;

## ПЛАН РАБОТЫ

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы	Отметка наставника о выполнении
1.	Оказание помощи в разработке рабочей программы и составлении календарно- тематического планирования в условиях ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ.	До 20 сентября	Ознакомление ( <i>изучение</i> ) с нормативными документами, консультации	
2.	Формирование портфолио для последующей аттестации на квалификационную категорию	В течение года	Ознакомление с нормативными документами, регламентирующими квалификационную аттестацию педагогических работников, консультации, работа с образцами.	
3.	Разработка тематических поурочных планов (технологических карт уроков)	Сентябрь – октябрь	Ознакомление с нормативными документами ФГОС ООО ФГОС ОВЗ, рекомендации	
4.	Привлечение к работе в методическом объединении естественно- математического цикла	Октябрь – апрель	Посещение уроков, мероприятия в рамках декады наук естественно-математического цикла	
5.	Современные образовательные технологии, их использования в педагогической практике	Октябрь – май	Собеседование, работа с методической литературой	
6.	Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Исследовательская деятельности с обучающимися	Ноябрь – апрель	Консультация, участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, дистанционных олимпиадах, математических олимпиадах, конкурсах, конференциях	
7.	Подготовка материалов к промежуточной аттестации обучающихся 5 – 11-х классов	декабрь	Практическая работа, зачетная неделя	
8.	Методика проведения внеклассных мероприятий	Январь – апрель	Совместный выбор тематики и составление сценария, помощь в проведении занятий	
9.	Анализ урока. Виды анализа урока.	Февраль	Составление самоанализа ( <i>практикум</i> )	
10.	Требования к подготовке обучающихся к ГИА по математике	Апрель	Структура КИМ по математике, выбор методической литературы	
11.	Составление и подготовка материалов для промежуточной аттестации для обучающихся 5- 8, 10-х классов	Апрель	Рекомендации, работа с Положением о промежуточной аттестации	
12.	Отчет молодого учителя о	Май	Анализ выполнения плана	



	проделанной работе, выявление проблемных зон в педагогической деятельности		работы наставника, индивидуальной программы адаптации молодого специалиста	
13.	Участие в сетевых образовательных мероприятиях различного уровня	В течение года	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий. Обобщение опыта работы	
14.	Динамика роста профессионализма молодого учителя	В течение года	Анкетирование, опросы	
15.	Планирование работы по сопровождению молодого учителя на учебный год	июнь	Выводы из отчета (п.12)	

Для определения динамики профессионального становления молодого учителя (п.15) определяем уровень профессиональной компетентности молодого учителя.

Итоговый и промежуточный анализ успешности профессиональной деятельности молодого учителя проводится по результатам:

проведения:

- открытых уроков;
- внеурочных занятий;
- воспитательных мероприятий;

изучения:

- «портфолио профессиональных достижений»;
- самооценки молодого учителя;
- личной профессиональной странички успешности в сети Интернет;
- результатов участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства молодых учителей и т.п.

В учебном году предполагается систематически изучать уровень удовлетворённости молодого учителя методическим сопровождением, и в связи с полученными результатами корректировать траекторию его профессионального становления.

**Учитель (предмет) ОО**

\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О. учителя - наставника)

## 8. Материалы социометрических исследований.

### Анкета

#### «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., учреждение образования)

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся	
<b>2. Планирование.</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	

4.	Внеурочная деятельность	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация.</b>		
1.	Личного труда	
	Учебно-познавательной деятельности учащихся	
	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция.</b>		
	Самоконтроль и коррекция	
	Контроль уровня воспитанности	
	Коррекция знаний учащихся	
<b>5. Владение технологией современного урока/занятия.</b>		
	Постановка триединой цели урока/занят	
	Выбор типа урока	
	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся	
	Способы дифференциации обучения	
<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		

## АНКЕТА для молодых педагогов

\_\_\_\_\_

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
  - Да
  - Нет
  - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)? \_\_\_\_\_
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
  - в календарно-тематическом планировании проведении уроков
  - проведении внеклассных мероприятий общении с коллегами, администрацией общении с учащимися, их родителями
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
4. Представляет ли для вас трудность:
  - формулировать цели урока
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
  - мотивировать деятельность учащихся формулировать вопросы проблемного характера
  - создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении подготавливать для учащихся задания
  - различной степени трудности активизировать учащихся в обучении организовывать
  - сотрудничество между учащимися организовывать само и взаимоконтроль учащихся
  - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
  - развивать творческие способности учащихся
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
  - самообразованию практико-ориентированному семинару
  - курсам повышения квалификации
  - мастер-классам
  - творческим лабораториям
  - индивидуальной помощи со стороны наставника
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов урегулирование
- конфликтных ситуаций формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

7. Почему Вы выбрали профессию учителя?

8. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

9. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

10. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

11. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

12. Что вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментировать;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

13. Что вам хотелось бы изменить?

## Опросник

### Оценка готовности адаптированности личности к педагогической деятельности

*Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению учителя.*

*При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.*

*Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в ниже.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося, о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в классе?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?

19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдерживать свой гнев?
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удастся преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удастся ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удастся ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удастся ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?

73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

*В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:*

**Ключ:**

1.	Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
2.	Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
3.	Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
4.	Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
5.	Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
6.	Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
7.	Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
8.	Коэффициент правдивости (К)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

В работе с молодыми специалистами необходимо определить отношение данной категории работников к сфере своей профессиональной деятельности.

### Анкета

**1. Что Вы можете отметить как основные достоинства Вашей работы в настоящий момент?**

- ✓ Стабильность, определенность
- ✓ Хорошие отношения с родителями
- ✓ Внимание со стороны администрации школы
- ✓ Уважение со стороны коллег
- ✓ Уважение со стороны детей
- ✓ Интересная, разнообразная работа
- ✓ Достойная зарплата
- ✓ Другое

2.

**3. Что для Вас является наиболее значимым в вашей работе?**

- ✓ Высокая заработная плата
- ✓ Уважительное отношение со стороны коллег, администрации
- ✓ Возможность карьерного роста
- ✓ Удобный график работы
- ✓ Возможность общения с детьми
- ✓ Удлиненный отпуск (56 дней)
- ✓ Другое

**4. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?**

- ✓ Составление календарно-тематического планирования
- ✓ Проведение уроков/занятий
- ✓ Проведение внеклассных мероприятий
- ✓ Общение с коллегами, администрацией
- ✓ Общение с учащимися
- ✓ Общение с родителями учащихся
- ✓ Оформление документации, отчетности
- ✓ Выбор форм и методов
- ✓ Отсутствие технических средств обучения
- ✓ Отсутствие наглядных пособий
- ✓ Слабое владение ИКТ-технологиями
- ✓ Отсутствие в кабинете подключения компьютера к сети Интернет
- ✓ Другое

**5. К кому Вы обращаетесь за помощью, прежде всего?**

- ✓ К администрации (директору, завучу)
- ✓ К руководителю школьного методического объединения
- ✓ К наставнику
- ✓ К коллегам в ОУ
- ✓ К методисту НМЦ по предмету
- ✓ Не знаю к кому обратиться
- ✓ Другое К администрации (директору, завучу)
- ✓ К руководителю методического объединения

**6. Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией**

- ✓ Администрация ценит меня как профессионала

- ✓ Я чувствую заботу администрации
- ✓ Я чувствую себя нужным
- ✓ Наши взаимоотношения носят формальный характер
- ✓ Администрация совсем меня не ценит

**7. Что Вас больше всего не устраивает в Вашей работе?**

- ✓ Большая дополнительная нагрузка, не прямая педагогическая
- ✓ (организация детского питания, ремонт кабинета и т.д.)
- ✓ Необходимость работать с электронным дневником, журналом
- ✓ Многообразие форм отчетности
- ✓ Отсутствие материально-технических условий для работы
- ✓ Неудобный график работы
- ✓ Низкая стартовая зарплата
- ✓ Проблемы с дисциплиной на уроке

**8. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?**

- ✓ В целом удовлетворен
- ✓ Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы
- ✓ Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность
- ✓ Трудно сказать определенно, не знаю
- ✓ Не удовлетворен совсем
- ✓ Другое

**9. Что Вы считаете наиболее важным в работе?**

- ✓ Точное следование правилам, нормам, инструкциям
- ✓ Отточенное мастерство, высокий профессионализм
- ✓ Соответствующее материальное вознаграждение
- ✓ Профессиональное лидерство
- ✓ Не выделяться из коллектива
- ✓ Высокая оценка со стороны руководства
- ✓ Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
- ✓ Общение с детьми
- ✓ Другое